



# リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所  
 弁護士 高島 浩  
 (兵庫県弁護士会所属)



## 第94回 「固定残業代」を巡る近時の裁判例

### 1 固定残業代とは

働き方改革では、残業代が支払われない「高度プロフェッショナル制度」が導入されました。一方、中小企業においては「固定残業代制度」を導入している企業が少なくありません。

固定残業代制度は、実際の残業の有無にかかわらず毎月決まった時間外労働手当を支給する制度であり、対象となる従業員の業種や年収に制限はなく、既に多くの事業所で導入されています。

しかし、固定残業代制度は適切に定めなければ無効となることに注意が必要です。

### 2 固定残業代の類型

固定残業代には、基本給の中に一定額の残業代を組み込んでおく「組込型」と、基本給とは別に一定額の残業代を手当として支給する「手当型」があります。

そして、これらを定める賃金規定が有効となるためには、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができること」が必要です(最判平成29年7月7日)。

つまり、通常の賃金と固定残業代がそれぞれいくらなのか明確に区別されていなければ、残業代を支払ったとは見なされません。この場合、固定残業代部分を基本給に含めた額をベースに割増賃金が算定されることになってしまいます。

### 3 最近の裁判例

固定残業代を巡る裁判例をいくつかご紹介します。

#### (1)組込型(無効とされた事例)

単に「基本給には時間外労働手当を含む」

と規定していても、どの部分が割増賃金に当たるか判別することができないため、割増賃金を支払ったことにはなりません(東京地判平成29年10月11日)。

これと同様に、「賃金\*\*円には○時間分の時間外手当を含む」と記載していても、割増賃金の金額を特定できないため無効と判断されることになります。

#### (2)組込型(有効とされた事例)

他方で「月俸35万円には10万5000円の時間外手当を含む」との定めは、通常の労働時間に対応する賃金との区分が明確であり、有効とされています(東京地判平成29年9月26日)。

#### (3)手当型(有効とされた事例)

基本給とは別に残業代を手当として支給する場合は、割増賃金に当たる部分を判別することは比較的容易となります。「基本給14万円及び固定残業手当2万円」との定めは、残業代に当たる金額を特定できると判断されています(東京地判平成29年8月25日)。

### 4 残業代精算の必要性

なお、固定残業代制度を導入しても、使用者は従業員の労働時間管理義務を免れませんので、固定残業代を超える残業代が発生した場合は、これを精算して支払わなくてはなりません。

超過した残業代の精算を行っていない場合でも、固定残業代制度そのものは無効とならないのが原則ですが(東京地判平成29年9月26日)、この精算をせずに長時間労働を強いていた場合に固定残業代の合意そのものを無効と判断した判例(東京地判平成27年2月27日)もありますので、注意が必要です。